

The expansion of professional activity of a manager as the basis of introduction of additional areas

Safargaliev, Ernst

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Safargaliev, E. (2012). The expansion of professional activity of a manager as the basis of introduction of additional areas. *Modern Research of Social Problems*, 1, 1-20. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-333304>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

УДК 378

**РАСШИРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕНЕДЖЕРА КАК ОСНОВА
ВВЕДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ**

Сафаргалиев Эрнст Раисович, старший преподаватель кафедры
«Менеджмента», Негосударственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования «Университет управления «ТИСБИ»

г. Набережные Челны, Россия

927242@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению и анализу изменения структуры и содержания подготовки менеджеров в современных условиях расширения профессионального поля деятельности, дается характеристика компонентов этой структуры, обобщаются личностные, мировоззренческие, профессиональные и нравственные характеристики менеджера.

Ключевые слова: профессиональная деятельность; менеджер; дополнительное направление.

**THE EXPANSION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF A MANAGER
AS THE BASIS OF INTRODUCTION OF ADDITIONAL AREAS**

Ernst Safargaliev, Senior Lecturer, "Management" Faculty,
International Cooperation of the Academy of Management "TISBI"

Naberezhnye Chelny, Russia

927242@mail.ru

The article is concerned with the analysis of changes in the structure of training of managers in present conditions, which represent the expansion of the professional

sphere of action. The author has presented characteristics of the components of this structure, generalized the personal, ideological, professional and moral characteristics of the manager.

Keywords: *professional activity, manager, supplementary direction.*

Основоопределяющей причиной изменения структуры и содержания подготовки менеджеров в современных условиях является расширение профессионального поля деятельности.

Важно правильно оценить и учесть новые тенденции, которые появились в связи с развитием рыночных отношений. В первую очередь это задача профессиональной подготовки менеджеров с дополнительными направлениями.

Современная система высшего профессионального образования вступает в новый этап ускоренного развития науки и техники, появления принципиально новых образовательных технологий, обладающих информационно-коммуникационными свойствами. Все более внедряются методы искусственного интеллекта и роботизации.

Всеобщее оснащение образовательных учреждений системы высшего профессионального образования перспективными информационно-коммуникационными средствами изменит содержание и характер учебного процесса, вызовет необходимость совершенствования существующих и изыскания новых способов его подготовки менеджеров.

Перечисленные факторы непрерывно изменяются, постольку и сама система ВПО находится в постоянной динамике. Вот почему нужно хорошо знать тенденции развития науки и техники в условиях рыночной экономики.

В процессе прогнозирования развития процессов, происходящих в системе ВПО, необходимо учитывать уже устоявшиеся тенденции. Многие положения и основополагающие документы сохраняют свое значение и в будущем,

поскольку они основываются на объективных закономерностях образовательного процесса.

Переоснащение учебных заведений современными информационно-коммуникационными средствами закономерно привело к значительным изменениям характерных черт образовательного процесса. Все большее значение приобретает непрерывность образования, ступенчатость и дистанционность.

Изменения в характере и принципах современных рыночных отношений существенно меняют и профессиональную деятельность менеджера, которую необходимо учитывать в процессе их подготовки.

Одной из наиболее важных причин обращения к проблеме расширения направлений менеджеров является гуманитаризация образования. Современные проблемы высшей профессиональной школы выдвигают следующие требования к будущему менеджеру:

- профессиональная компетентность;
- коммуникационная готовность;
- развитая способность к творческим подходам в решении профессиональных задач;
- устойчивое, осознанное, позитивное отношение к своей профессии, стремление к постоянному, личностному и профессиональному совершенствованию;
- необходимость непрерывного образования и самообразования;
- владение методами оптимизации и реновации;
- понимание тенденций и основных направлений развития науки и техники.

За последнее десятилетие в нашей стране была проделана значительная по объему и содержанию работа, связанная с кардинальным обновлением традиционных программ высшего профессионального образования. Они стали

более гибкими, был создан принципиально новый цикл гуманитарных, социальных и экономических дисциплин, базирующихся на общечеловеческих ценностях и мировой культуре, в них увеличился объем часов для различных по содержанию направлений, появились элективные курсы и целый ряд других инноваций.

Программы большинства институтов и их филиалов содержали, а в ряде случаев содержат и сегодня, только элективные гуманитарные дисциплины. Рассмотрение российских учебных планов на основе ФГОС показывают преобладающее выделение часов на гуманитарную подготовку в России.

Но в настоящее время этот недостаток достаточно активно устраняется. Так, например, в Набережночелнинском филиале негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Университет управления «ТИСБИ» доля общегуманитарных дисциплин в программах подготовки менеджеров возросла за последние годы до 9-11%. Дополнительно к традиционным дисциплинам (экономика, менеджмент, психология и т.п.) в программы обучения были введены курсы: этика и этикет, мировая и национальная история и культура, а также расширена подготовка обучаемых по иностранным языкам.

Осознание очевидной истины, что без высокого уровня общей культуры современный менеджер не способен выполнять свои профессиональные обязанности на уровне требований XXI века, явилось причиной расширения объема и диверсификации содержания гуманитарной подготовки менеджеров.

Таким образом, сверхзадачей программ подготовки менеджеров в высших учебных заведениях становится формирование у обучаемых не только знаний, умений и навыков решения отдельных частных задач на микроуровне, но и для аналогичной деятельности на более высоких уровнях, включая макроуровень, где техносистема, являющаяся объектом той или иной специальности, рассматривается в целом, причем не изолировано, а в ее реальной взаимосвязи с другими техническими системами, внешней природной средой и социумом.

Спроектированные таким образом программы и стандарты высшего профессионального образования позволяют готовить менеджеров с более широким кругозором, умеющих мыслить и действовать не только категориями, необходимыми для решения частных, локальных управленческих задач, но и всей системы в целом. Как показывает практика, именно системные знания и широта кругозора выпускника вуза формирует у него потребность в профессиональном и личностном развитии, самообучаемость, самостоятельность и принятие на себя ответственности за последствия того или иного решения, что обеспечивает успешность его адаптации к условиям реальной деятельности и профессионально-карьерный рост.

Составной частью подготовки таких менеджеров является гуманизация и гуманитаризация образования, которая продуцирует образованных людей, формирует культурную среду и условия мировоззренческой устойчивости общества. Гуманизация образования определяется признанием ценности человека как личности, его права на свободное развитие и проявление своих способностей, уважение его индивидуальности. При этом гуманитаризация рассматривается как совокупность средств для обеспечения гуманизации. Если принять утверждение, что культура есть источник, питающий и растящий личность, то гуманитаризация образования – это механизмы «включения» этих источников, их бесперебойного и целенаправленного функционирования. Гуманитаризация связана со смещением целей образования в область гуманитарной культуры, с расширением спектра и объема гуманитарных дисциплин.

Реализация новой парадигмы гуманитарного образования в современных условиях осуществляется на трех уровнях:

- концептуальном – разрабатывается теория вопроса;
- организационном – перестраиваются структуры образовательной системы, отношения к будущему менеджеры с прагматических позиций, с ценностной гуманистической позиции;

- содержательно-функциональном – меняется технология обучения, методы, предмет.

Таким образом, гуманитаризация высшего профессионального образования ставит задачи расширения дополнительных направлений выпускников вузов по следующим направлениям:

- основы образования должны определять не только знания, умения и навыки, но и ответственность, нравственность, видение перспективы;
- профессиональные интересы менеджера должны быть ориентированы на многовариантное проектирование технологий, а условием успешной профессиональной деятельности становится умение ее перестраивать с учетом социально-значимых целей и ограничений;
- доминирующее место в обучении должны занять активные методы личностно-ориентированного обучения, причем проявление активности требуется не только в интеллектуальной сфере, но и в моральной, в склонности к нравственному выбору;
- цель подготовки связана с формированием не только методологических навыков деятельности, но и личностных характеристик будущих менеджеров, которые выступают в роли непосредственных показателей профессиональной зрелости;
- гармоничный синтез двух ветвей человеческой деятельности и двух ветвей знания (гуманитарного и технического) определяет наиболее продуктивную перспективу развития образования.

Одним из условий введения дополнительных направлений в систему высшего профессионального образования является практика работы выпускников вузов. Направление будущей деятельности менеджеров предполагает формирование качеств инженера-менеджера, обладающего профессиональным мастерством, профессиональной культурой и умением применять средства современной информационно-коммуникационной техники.

Резкое изменение принципов организации социального бытия и связанное с ним преобразование условий жизни, происходящее ныне в России, обострили проблему воспитания личности менеджера, способной к самоопределению и конструированию своего жизненного пути. Вот почему перед высшим профессиональным образованием так остро, встает проблема создания научно-обоснованной, методически обеспеченной, социально-адаптированной системы обучения и воспитания менеджеров с учетом статуса каждого образовательного учреждения, вот почему сегодня педагогические коллективы вузов встают на путь инновации.

Поэтому неудивительно, что система высшего профессионального образования претерпевает процесс педагогизации, и тому свидетельством является широкий интерес к психолого-педагогическим и нравственно-культурным проблемам, а также деятельности все более разрастающихся инновационных учебных заведений. Ведение профессиональной деятельности выпускником вуза, его компетентность, опыт, профессионализм, а также уровень квалификации и мастерства становятся его личностно и профессионально-значимым капиталом и гарантом его жизнеспособности.

Успешность профессиональной деятельности обусловлена высоким уровнем развития профессионально-значимых важных качеств личности будущего менеджера.

Формирование профессиональной деятельности будущих менеджеров включает в себя следующие этапы: вхождение в профессиональную деятельность, аналитико-поисковый и интеграционный этапы, утверждение стиля педагогической деятельности [1].

Следует отметить, что стиль профессиональной деятельности менеджера есть сложное личностно-социально-деятельностное образование, которое не входит в ее структуру, но придает ей индивидуальность, играющую важную роль для восприятия субъектами производственного процесса.

Профессиональная деятельность будущего менеджера – это противоречивый и многофакторный процесс развития личностных качеств, привычек поведения, ценностных ориентаций, мотивационной сферы личности, особый вид общественно полезной деятельности по обучению и воспитанию менеджеров, сознательно направленный на подготовку к жизни в соответствии с правовыми, социальными, нравственными и эстетическими условиями.

Все вышеперечисленные нововведения высшего профессионального образования обуславливают расширение направлений в системе вузов, отвечают объективным реалиям жизнедеятельности производственных предприятий и оказывают существенное влияние на социальный характер профессиональной деятельности менеджера.

Рассмотрим социальный характер профессиональной деятельности менеджера. На ряду, с развитием науки и техники, высшее профессиональное образование приобретает все большую социальную направленность.

С позиции новой образовательной парадигмы, конечная цель высшего профессионального образования – подготовка образованных, с высоким уровнем общей и профессиональной культуры, интеллектуального развития, способных к активной профессиональной и социальной деятельности, менеджеров.

Психологами разработана целостная система представления мотивационной сферы профессиональной деятельности. Так, по их взглядам, мотивация к профессиональной деятельности включает такие структурные элементы как:

- профессиональное призвание – влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о ее предназначении;
- профессиональные намерения – осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности;
- ценностные ориентации в профессиональной деятельности – выработанные обществом и принятые личностью основания для оценки

- назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правил профессиональной этики;
- мотивы профессиональной деятельности – внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности;
 - профессиональные притязания – стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, который выбирает сам человек, зная свои предыдущие результаты;
 - профессиональные ожидания – мысленные представления о своих возможных успехах, об отношениях с коллегами.

Все указанные побуждения к деятельности находятся в сложном отношении между собой, что и обуславливает противоречивость профессиональных устремлений менеджера.

Для менеджера в сфере управленческих профессий путь к профессии предполагает в качестве основной мотивационной компоненты наличие потребности в добровольном выборе своей судьбы, что означает стремление преодолеть себя, пойти на риск в интересах других.

Представления о мотивационной основе профессионального развития позволяют каждому менеджеру задуматься над тем, что побуждает его к такого рода труду, ради чего он стремится работать лучше, реалистичны ли его цели, подлинными ли ценностями и смыслами он руководствуется.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности не одинакова на различных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии складываются интерес к содержанию будущей деятельности, понимание ее значимости, происходит осознание профессионального признания, возникают стремление войти в определенную профессиональную общность и определенные профессиональные ожидания.

На стадии профессионального обучения начинается адаптация как приспособление личности к профессии, происходит уточнение своих профессиональных притязаний, возможно охлаждение интереса к избранной профессии, намечается принятие роли профессионала.

На стадии практического овладения профессией углубляется адаптация, идет корректировка профессиональных мотивов и целей, упрочиваются мотивы овладения высокими нормами и образцами профессионального мастерства, появляется первая удовлетворенность трудом, возникают мотивы самореализации личности в труде, возрастает число побуждений в мотивационной сфере, усложняется их иерархия.

На стадии расцвета профессиональной деятельности укрепляются мотивы индивидуального вклада в профессию и профессионального творчества, усиливается смыслотворчество в профессии как поиск все новых смыслов профессии для себя, упрочивается преобладание конструктивной мотивационной тенденции, ориентирующей менеджера на созидание.

На стадии ухода из профессии может наблюдаться мотив самореализации личности в новых формах деятельности либо проявляются защитная мотивация избегания неприятностей, противопоставление профессиональным интересам молодежи, регресс.

Источником изменений в мотивационной сфере являются перестраивание общественных отношений человека, условий профессионального труда, логика саморазвития человека, неравномерность развития и рассогласование между уровнями профессиональной деятельности и профессионального общения, а также рассогласования между отдельными сторонами в самой мотивационной сфере.

Изменения в мотивационной сфере могут происходить по механизму «сверху вниз» (через осознание человеком желательных для общества эталонов мотивов) и «снизу вверх» (через включение человека в разные виды реальной деятельности, в ходе которой во взаимодействии с другими людьми

практически осваиваются и изменяются мотивы и цели труда человека). В этом плане становится понятной та роль профессионального сообщества и профессионального общения, которую они могут сыграть в становлении и развитии профессиональной мотивации менеджера.

Также составной частью профессионализма менеджера выступает операциональная сфера его психики, обеспечивающая исполнительную часть профессиональной деятельности и во многом влияющая на качество получаемого результата. К основным составляющим операциональной сферы профессионализма менеджера относятся профессиональные способности, профессиональное сознание, профессиональное мышление и профессиональное мастерство [2].

Профессиональные способности – это индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других и отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности, являющиеся условием ее успешного выполнения.

Наряду с профессиональными способностями в качестве составного элемента профессионализма может быть рассмотрено профессиональное сознание и самосознание личности как процесс оперирования образами профессиональной деятельности при ее осуществлении. При этом важным показателем развития личности как профессионала выступает профессиональное самосознание.

Еще одним компонентом операциональной сферы профессионализма менеджера принято считать профессиональное мышление – преобладающее использование принятых именно в данной профессиональной области приемов решения проблемных задач, способов анализа проблемных ситуаций. Профессиональное мышление менеджера отличается высокой степенью сложности. Это связано с необходимостью преодоления факторов постоянной включенности в управленческие связи, новизны и нестандартности деятельности.

Следующим компонентом операциональной сферы профессионализма является профессиональное мастерство. Мастерство связано с такой профессиональной подготовленностью, которая позволяет наилучшим способом использовать способы, приемы, средства и психологический потенциал личности для достижения целей.

Профессиональное мастерство – это высокий уровень сформированности умений, позволяющих менеджеру продуктивно и качественно решать управленческие и производственные задачи. Оно заключается, прежде всего, в уровне развития системы умений, адекватных классу решаемых им управленческих и производственных задач.

Другой главной составляющей умений является уровень развития психических свойств и качеств личности менеджера.

В пополнении знаний, правильной ориентации в обстановке, приобретении опыта в целом играют важную роль коммуникативные свойства и качества личности. Умение познавать людей, устанавливать психологический контакт и доверительные отношения, оказывать на них соответствующее влияние – составная часть профессионального мастерства менеджера.

Ведущим компонентом в структуре психических свойств и качеств личности менеджера, определяющим профессиональное мастерство, являются интеллектуальные качества: особенности восприятия, памяти, мышления, воображения.

Уровень развития знаний и качеств личности, отвечающих требованиям и объективным условиям деятельности, выступает в структуре профессионального мастерства в виде психологической подготовленности менеджера.

Следует упомянуть еще об одной психологической составляющей профессионального мастерства менеджера – это навыки. Менеджер овладевает умением решать те или иные задачи сознательно, затем его действия доводятся до автоматизма, актуально не контролируемые сознанием. Для навыка

характерна стереотипность, возникшая в результате многократных умственных, двигательных упражнений и тренировок. Большинство навыков приобретается на практике, отдельные – могут формироваться в высших учебных заведениях при решении частных задач.

В качестве интегральной характеристики профессионализма менеджера может быть рассмотрена результативность его труда, то есть достижение достаточно высокого профессионально значимого результата.

Таким образом, представленный анализ раскрывает понятие «профессиональная деятельность» как ведущего способа производственного существования менеджера; предлагает через научную категорию «профессионализм» раскрытие структуры профессиональной деятельности; дает характеристику компонентов этой структуры; обобщает личностные, мировоззренческие, профессиональные и нравственные характеристики менеджера.

Раскрытие содержания социального характера профессиональной деятельности осуществляется на основе специфических принципов. Специфическими для социального характера профессиональной деятельности менеджера вуза являются следующие принципы:

- принцип моделируемости, позволяющий рассматривать принципиальные возможности моделирования любых аспектов деятельности менеджера, а также его поведение в производственных условиях;
- принцип целенаправленности, выражающийся в профессиональной тенденции, направленной на достижение полезного результата деятельности;
- принцип целеобусловленности, отражающий профессиональную целесообразность осуществления профессиональной деятельности и оценку реальной эффективности;
- принцип управляемости, предполагающий изменение способов

функционирования под влиянием управляющих воздействий по результатам производственных последствий, а также набор профессиональных качеств, навыков, умений, характеризующий индивидуальный стиль деятельности;

- принцип относительности, ориентирующий иерархичность профессиональной деятельности, ограничение деятельности определенными производственными рамками, которые способствуют выделению стратегически правильных действий менеджера;
- принцип оперативности, заключающийся в своевременности осуществления профессиональной деятельности, т.е. в реальном масштабе времени.

Раскрытию сущности профессиональной деятельности и ее социального характера способствуют различные научные подходы. К основным можно отнести социально-деятельностный и психологический подходы.

Социально-деятельностный подход, в свою очередь, рассматривает профессиональную деятельность через призму системно-структурного, системно-функционального и системно-генетического направления.

Системно-структурный подход предполагает описание элементов социальной структуры и взаимосвязей между этими элементами. Под социальной структурой понимается форма выражения содержания социальной системы, относительно устойчивая упорядоченность между элементами, определяемая функциональным назначением. Использование системно-структурного подхода, во-первых, обеспечивает необходимую полноту социальной деятельности, т.е. определение всех элементов которые будут взаимодействовать. Во-вторых, способствует выявлению наиболее значимых способов и свойств социальной деятельности.

Системно-функциональный подход является основой социализации личности менеджера. Данный подход способствует адекватной интерпретации внешних и внутренних изменений поведения члена коллектива под действием

отношений в коллективе, способах взаимодействия с другими членами группы, целесообразности социальных взаимодействий в процессе работы в условиях реального предприятия.

Системно-генетический подход описывает возникновение и становление социальных отношений, взаимодействий между членами социума, также обосновывает представления об иерархичности социальных связей (лидерство, сплоченность, референтность). Этот подход способствует пониманию особенностей развития потребностей личности менеджера, ценностных ориентаций коллектива.

Психологический подход определяет следующие направления: во-первых, рассмотрение менеджера как личности; во-вторых, как индивидуальности; в-третьих, как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути. Остановимся на каждом из выделенных аспектов более подробно.

Из сказанного следует, что психический анализ, психологическое исследование личности менеджера необходимо осуществлять как минимум на двух уровнях: на уровне социальных требований, предъявляемых к менеджеру, и на уровне их собственно-психологической индивидуальной реализации. Мы исходим из того, что сущность личности менеджера может быть раскрыта только в ходе социологического изучения индивида, а ведущим критерием ее развития является социальная зрелость. Говоря другими словами, понять и определить, основные свойства менеджера можно только через анализ отношения «индивид – общество». «Психические свойства личности, – отмечает Б.Ф. Ломов, – не могут быть раскрыты ни как функциональные, ни тем более как материально-структурные, они принадлежат к категории свойств, которые определяются как системные. А это значит, что для раскрытия их объективного основания нужно выйти в исследовании за пределы индивида и рассмотреть его как элемент системы. Этой системой является общество» [3].

Конкретизация функций менеджера позволяет обратиться к анализу тех качеств личности, которые обеспечивают их реализацию. Эти качества будем

называть профессионально-ориентированными, они делятся на профессионально-важные (ПВК) и профессионально-значимые (ПЗК).

Наиболее содержательное определение профессионально-важных качеств дается В.Д. Шадриковым, который понимает под ними «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК» [4]. Исходя из определения, главным критерием выделения ПВК является отношение индивидуальных качеств менеджера к деятельности.

Таким образом, под профессионально важными качествами личности менеджера следует понимать интегральные системные качества, влияющие на эффективность деятельности индивида по поиску и выбору профессии, по освоению профессиональной деятельности в ходе обучения, на результативность социальной и профессиональной адаптации, а также на эффективность выполнения профессиональной деятельности, построение профессиональной карьеры и других форм профессиональной активности менеджера. Содержательная характеристика ПВК дает возможность подойти к анализу личности менеджера как субъекта различных форм профессиональной активности и профессионализации в целом. Сущностными характеристиками этих форм являются профессиональные опыт, одаренность, способности.

Профессиональный опыт – это система профессиональных знаний, умений и привычек. Профессиональные знания включают всю усвоенную менеджером профессионально необходимую информацию, которая используется при решении всего многообразия задач, стоящих перед ним. Профессиональные привычки – действия менеджера, ставшие потребностью.

Профессиональная одаренность – это система общих, особенных и специальных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития менеджера. Профессиональные способности совместно с профессиональными

умениями и привычками составляют основу для формирования профессионально важных качеств личности. Развитие профессиональной одаренности осуществляется в направлении изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения новых и инволюции старых способностей.

В характеристике становления менеджера используются различные критерии его способностей: производительность, качество и надежность профессиональная пригодность, профессиональная компетентность профессиональное мастерство, удовлетворенность трудом и профессией и ряд других. Главное требование предлагаемое к критериям профессиональных способностей заключается в том, что они должны быть диахроническими, т.е. сквозными, и «работать» на всех стадиях становления менеджера.

Наиболее сложным понятием в характеристике критериев профессиональных способностей является критерий профессиональной зрелости, который был предложен Д. Сьюпером. Профессиональная зрелость свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования в процессе профессионального развития, о степени осознания личностью менеджера своих возможностей и потребностей, требований, которые ей предъявляются. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать наиболее оптимальную стратегию профессионального становления, в том числе сознательно идти на риск или снижать уровень притязаний и т.д.

Таким образом, из вышесказанного фиксируется концепция исследования социальной доминанты профессиональной деятельности менеджера как динамичное целое, включающее в себя: требования, предъявляемые к менеджеру, о которых говорилось выше; конкретную деятельность менеджера в рамках объективно-необходимых структур деятельности, и наконец, самого субъекта деятельности с целым набором социальных, интеллектуальных, психологических и физиологических характеристик, которые претерпевают

существенные изменения в процессе профессионализации. При этом ни один из элементов данной системы не является инвариантным, а находится в постоянном движении. Постоянно изменяется и характер взаимодействий этих элементов. Необходимо подчеркнуть также, что вся эта система взаимодействий в совокупности представляет собой продукт понимаемых в широком смысле социально-деятельностных условий, следовательно, является, в сущности, динамической схемой жизнедеятельности менеджера в целом.

Динамичная картина профессиональной деятельности менеджера и ее социального характера, была бы неполной, без рассмотрения закономерностей их развития. Можно выделить следующие закономерности профессиональной деятельности на современном этапе:

- ускоренное развитие интеллектуальных возможностей в образовательном процессе будущих менеджеров;
- характер деятельности менеджера в равной мере обусловлен степенью его профессионализации и социальными мотивами, приоритетами и ценностями профессионального труда;
- менеджер, попадая в новую нормативную социальную среду, вынужден соотносить свой потенциал профессиональной деятельности с требованиями, которые предъявляются к этой деятельности (профессиональная адаптация).
- менеджер выполняет определенные функции в производственной практике под доминирующим влиянием комплекса мотивов, которые и приносят субъектный характер в любой процесс деятельности.

Очевидно, что все выделенные закономерности оказывают существенное влияние на процесс профессионализации менеджера.

И еще об одной стороне понимания сущности характера профессиональной деятельности менеджера. Профессиональную деятельность менеджера необходимо рассматривать с учетом андрогогического подхода, который на основе всесторонней диагностики проблем и затруднений в

профессиональной деятельности, способствует развитию глубинных качеств личности менеджера, формированию, в конечном итоге, инвариантного блока профессиональной компетентности.

Взаимодействия менеджера с другими участниками производственного процесса всегда приводят к возникновению затруднений, связанных с выявлением «внутренних» предпосылок каждого участника совместной деятельности. Такие затруднения принято называть психологическими. Стремление к преодолению затруднений приводит к появлению мыслительной задачи по согласованию «внутренних» предпосылок деятельности каждого человека. Процесс такого согласования опирается на механизмы взаимного познания человека человеком, которое осложнено тем, что психика человека не поддается объективному выявлению и изучению. Поэтому все в понимании человека человеком построено на субъективных механизмах восприятия другого.

Одной из главных задач в деятельности менеджера по достижению производственных целей является выполнение требований руководящих документов в этой области. От него требуется только перевести эти общие задачи на язык данной конкретной производственной ситуации и уже с учетом реалий построить свою профессиональную деятельность. Тем самым профессиональные затруднения в деятельности менеджера связаны с необходимостью согласования нормативно-заданных целей производственного процесса с реальными интересами и устремлениями всех участников производственного процесса.

Поскольку цели воспитания предполагают обеспечение готовности всех участников производственного процесса к включению во всю совокупность производственных отношений и взаимодействий, то и затруднения данного типа могут возникать не только в сфере профессиональной деятельности. В любой из рассмотренных ранее сфер деятельности менеджера возникают затруднения, связанные с уточнением целей обучения и воспитания.

В этом случае многое, с одной стороны, зависит от того, каким образом и в каком виде в сознании менеджера представлен педагогический заказ на обучение и воспитание подчиненных.

Представленный анализ характера профессиональной деятельности менеджера показывает всю сложность того, что принято называть «производственным менеджментом» и, в свою очередь, может в определенной степени способствовать вхождению менеджера в сложный мир профессии, требующих от его профессиональной подготовки дополнительных направлений.

Литература

1. Солоницын В.А. Становление молодого преподавателя ВУЗа. М.: 1991.
2. Франц А.Б. Профессиональное образование в стратегической перспективе. – М.: Высшая школа, 2005.
3. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: 1999. 449 с.
4. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс. 2007. 284 с.

Рецензент:

И.В. Комадорова, д.ф.н., профессор